

BANCA DI IMOLA

Società per azioni con sede in Imola via Emilia n. 196 – codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371 – capitale sociale 24.360.543,00 euro.

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

IN UNICA CONVOCAZIONE

Oggi 7 (sette) aprile 2015 (duemilaquindici), a seguito di avviso pubblicato a norma di Legge e di statuto sul sito internet della Banca e spedito per posta agli Azionisti, si sono riuniti in Assemblea Straordinaria e Ordinaria in prima convocazione alle ore 16,30 in Imola, in via Emilia n. 196, presso la sede legale della Banca, gli Azionisti della Banca di Imola spa per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

PARTE STRAORDINARIA

Omissis

PARTE ORDINARIA

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014 corredato dalle Relazioni del Consiglio di amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione; destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Elezione del Consiglio di Amministrazione previa determinazione del numero dei suoi componenti;
3. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente;
4. Politiche di remunerazione;
5. Determinazione dei compensi degli Amministratori;
6. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione P.I. Alberto Domenicali mantiene la Presidenza dell'Assemblea Ordinaria a norma dell'art. 12 dello Statuto e dell'art. 4 del Regolamento dell'Assemblea ed alle ore 16,56, dopo che è terminata l'Assemblea Straordinaria, dà inizio ai lavori.

Il Presidente premette che la parte straordinaria dell'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata e che la verbalizzazione della stessa è stata curata dal Dott. Federico Tassinari, notaio in Imola.

Il Presidente dà atto che l'assemblea prosegue per la parte ordinaria e che debbono intendersi qui richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti.



Il Presidente constata che l'Assemblea è validamente costituita per deliberare in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti personalmente o per delega n. 76 Azionisti aventi diritto a voto portatori complessivamente di n. 6.505.237 azioni, pari al 80,11% del capitale sociale; dichiara quindi aperta la seduta.

Il Presidente ricorda che l'articolo 13 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano.

Il Presidente, a norma dell'art. 12 dello Statuto, propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Direttore Generale Rag. Sergio Zavatti e di confermare scrutatori i Soci Dott. Claudio Cervellati e Rag. Stefano Zardi.

Ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, il Presidente propone di confermare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

Non rilevando obiezioni al riguardo, il Presidente ritiene approvate le proposte.

OGGETTO 1^) BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2014 CORREDATO DALLE RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA GESTIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DELLA SOCIETA' DI REVISIONE; DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO.

Il Presidente ricorda che ai sensi di legge il progetto di bilancio con le relazioni degli amministratori, dei sindaci e della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti è stato depositato in copia nella sede della società nei quindici giorni precedenti l'assemblea, nonché pubblicato nel sito internet della Banca; inoltre, agli azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa.

Il Presidente procede alla lettura della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, che viene allegata al presente verbale sotto la lettera "C", durante la quale, su invito del Presidente, il Direttore Generale legge e illustra i dati salienti dell'esercizio 2014.

Terminata la lettura della prima parte della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, su invito del Presidente il Direttore Generale procede alla lettura dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico.

Il Presidente propone all'Assemblea di omettere la lettura della nota integrativa nelle sue varie parti ed allegati alla stessa.

La proposta viene approvata all'unanimità.

I prospetti dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico si allegano al presente verbale sotto la lettera "A" e la nota integrativa viene allegata sotto la lettera "B".



Su invito del Presidente, il Direttore Generale procede alla lettura della relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa, che viene allegata sotto la lettera "D".

Su invito del Presidente, il Dott. Paolo Pasquali, Presidente del Collegio Sindacale, dà lettura della relazione dei Sindaci che viene allegata al presente verbale sotto la lettera "E".

Successivamente il Presidente dà lettura delle proposte all'Assemblea che comprendono anche la proposta di distribuzione del dividendo di 57 centesimi di euro posto in pagamento il 14 maggio 2015.

Alle ore 18,27, il Presidente informa che sono presenti in proprio e per delega n. 69 Soci portatori di n. 6.504.007 azioni pari al 80,01% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara quindi aperta la discussione sul bilancio al 31.12.2014, sulle relazioni e sulla proposta di destinazione dell'utile dell'esercizio a norma del Regolamento dell'Assemblea; in particolare ricorda che gli interventi debbono essere pertinenti al punto all'esame dell'Assemblea ed invita i Soci che desiderassero intervenire a dire il proprio nome ed il numero delle azioni di cui sono titolari in proprio o per delega.

Chiede ed ottiene la parola il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale interviene sia in rappresentanza della Argentario spa, possessore di n. 4.695.762 azioni, sia della Cassa di Risparmio di Ravenna spa, possessore di n. 1.630.411 azioni, nonché in proprio per n. 150 azioni, complessivamente pari, al 78% ca. del capitale sociale. Prima di formulare alcune considerazioni sul bilancio, il Dott. Nicola Sbrizzi anticipa il suo voto favorevole sia al bilancio, sia alla proposta di riparto dell'utile dell'esercizio. Sottolinea che l'utile è anche un utile operativo di € 1.475.932,00 e quindi Banca di Imola ritorna a presentare un utile operativo, che ci auguriamo nel tempo migliori, realizzando anche una diminuzione del dato delle sofferenze sia lorde sia nette, dato che è in controtendenza nei confronti del sistema. In più bisogna sottolineare un elemento importante: la vendita del ramo d'azienda è stato appostato tutto a patrimonio netto, quindi nel conto economico non ne vediamo i benefici influssi, mentre di solito viene appostata proprio in tale categoria per migliorare o abbellire il bilancio delle società bancarie. Il Dott. Nicola Sbrizzi riporta il confronto tra i dati di bilancio di Banca di Imola con quelli delle banche vicine. Si sofferma quindi sulle banche di più piccola dimensione vicina a quella delle Banca di Imola, ed indica che Unipol Banca perde € 85 milioni e l'anno scorso ne perse € 295 milioni, la Carisbo perde € 61 milioni, la Banca Popolare Valconca che è piccola e simile come dimensione, perde € 5,5 milioni e la Cassa di Risparmio di Rimini perde € 9 milioni. Si tratta di perdite effettive e non di diminuzioni dell'utile rispetto all'anno precedente. Questo indica ancora che i risultati che ha conseguito la Banca di Imola sono oltremodo di soddisfazione proprio per l'ambito di mercato che



permane ancora impegnativo per tutti gli operatori. Ribadisce quindi il suo voto favorevole al bilancio.

Il Presidente ringrazia il Dott. Nicola Sbrizzi per il suo intervento.

Chiede ed ottiene la parola il Sig. Stanziani Valerio, possessore di n. 500 azioni, il quale, facendo riferimento al contenuto della relazione, rileva che la Banca non ha smarrito la rotta e questo lo si è compreso anche dai numeri forniti dal Direttore Generale e questo è molto importante, ma è anche molto importante l'aumento del numero dei Soci, in questo momento particolare riuscire ad aumentare in modo così rilevante il numero dei Soci vuol dire che la Banca sta facendo veramente il suo lavoro di territorialità che è fondamentale per la nostra Banca, nonché l'aiuto alle piccole imprese e alle famiglie che si trovano in difficoltà. Anche perchè ci troviamo in una situazione in cui il famoso lumicino in fondo al tunnel permane ancora molto lontano. Dal suo osservatorio sindacale afferma che la Cassa integrazione è diminuita perché sono diminuite le aziende. Tutti i giorni si legge di chiusura di aziende; auspica che ci sia veramente questa inversione di rotta anche sul nostro territorio, dopo il disastro del crollo della cooperazione che per molti anni ha usufruito di una sorta di cartello che poi non ha resistito di fronte a questa crisi. Non ha resistito un po' per l'incapacità di alcuni dirigenti e perchè essendoci questa forma di cartello nessuno si è inventato niente, all'inverso di quella che è stata l'operatività della Banca che nonostante tutto è riuscita a dare alcuni segnali rilevanti che denotano un lavoro fondamentale in questi momenti di crisi. Superate le turbolenze sindacali che ci sono state in questo ultimo periodo, questi risultati sono dovuti alle strategie che la Direzione pone in essere; però il personale è una colonna portante e si sente di ringraziarlo in quanto il suo apporto è stato fondamentale al conseguimento di questi risultati. Il Sig. Stanziani conclude riprendendo le parole del Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli e cioè: "se continuiamo su questa strada saremo sicuramente protagonisti della nuova ripresa."

Il Presidente ringrazia il Sig. Valerio Stanziani per il suo intervento.

Rispondendo agli Azionisti intervenuti, in primo luogo il Presidente ringrazia il Dott. Nicola Sbrizzi in quanto dai numeri che lo stesso ha esposto risulta la positività della Banca di Imola e quindi premia il lavoro fatto dalla Capogruppo, fatto dalla Direzione, fatto dai Dipendenti, fatto dal Territorio; un Territorio che, come indicato nella relazione, ha risentito indubbiamente del crollo della cooperazione e delle imprese locali determinando livelli di disoccupazione veramente preoccupanti. Ringrazia il Sig. Valerio Stanziani e ribadisce che effettivamente la Banca la rotta non l'ha smarrita, si è cercato di operare nel riposizionamento della Banca e nel trovare nuova affermazione attraverso le famiglie



ponendo in essere quelle iniziative che potevano in qualche modo dare un sostegno, anche se la Banca rappresenta una quota di mercato modesta rispetto alla Regione, ma l'impegno di lavoro c'è stato. Ritiene che indubbiamente la crisi non sia finita, il lumicino in fondo al tunnel è ancora lontano, qualche segnale c'è, ma ribadendo quanto è indicato nella relazione, il recupero attraverso nuove iniziative tecnologiche non compensa quello che è stato il livello di crisi. Fa presente che la Banca è presente, è attiva ed appartenendo al Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna, non ha licenziato, non ha messo in cassa integrazione e non ha messo in mobilità nessun dipendente e può garantire che non sono in previsione né cassa integrazione, né mobilità, né riduzione del personale, così come non è in previsione la fusione per incorporazione.

Constatato che nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente, dopo aver ringraziato tutti gli Azionisti per i loro interventi, prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare

- la relazione del Collegio Sindacale e le conclusioni contenute nella stessa;

- la relazione della società di revisione Deloitte & Touche Spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 39 del 27 gennaio 2010.

Ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità all'articolo 2423 del Codice Civile.

STATO PATRIMONIALE

Attività	1.885.037.649
Passività	1.740.806.420
Patrimonio netto	143.815.768
Utile d'esercizio	415.461

CONTO ECONOMICO

Ricavi	111.008.608
Costi	110.593.147
Utile d'esercizio	415.461

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2014, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, invitando



l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Alle ore 18,36 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 68 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.503.207 azioni, pari al 80,09% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova il Presidente, sentiti gli Scrutatori, dichiara approvato all'unanimità il bilancio di esercizio della Banca di Imola Spa al 31 dicembre 2014, la proposta di riparto dell'utile dell'esercizio e la distribuzione di un dividendo in contanti di 57 centesimi di euro per azione, in pagamento dal giorno giovedì 14 maggio 2015.

Segue un applauso da parte degli Azionisti presenti.

Il Presidente ringrazia e prima di passare alla trattazione del successivo argomento all'ordine del giorno, mette al corrente l'Assemblea di quanto dal medesimo comunicato al Consiglio di Amministrazione nel settembre u.s.. Trattasi della decisione di non riproporre la sua candidatura all'elezione nel Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola. Ai Soci più recenti, così come a tutti i presenti, rammenta di essere entrato come Consigliere nella allora Banca Cooperativa di Imola il 13 settembre 1990, nominato Vice Presidente il 9 giugno 1993, Presidente del Consiglio di Amministrazione il 14 giugno 1994, riconfermato Presidente dopo il passaggio al Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna del 1997 fino ad oggi, complessivamente 24 anni di cui oltre 21 come Presidente: non sono pochi. Anni in cui la Banca si è consolidata, rimanendo radicata nel proprio territorio con una propria funzione operativa autonoma; grazie alla felice scelta di aggregazione alla Cassa di Risparmio di Ravenna la Banca è cresciuta in tutti i suoi comparti: ricorda solo che la Banca aveva all'inizio n. 17 filiali ed ora sono n. 43. Nessun dipendente licenziato o in procinto di esserlo per processi di ristrutturazione, i dipendenti sono sempre cresciuti. Dunque una Banca solida e pronta alle sfide del futuro. Già due anni fa, alla soglia dei suoi 75 anni, espresse la volontà di terminare questa esperienza, ma primo fra tutti il Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli lo convinse a protrarre tale decisione ad oggi, momento in cui diventa inderogabile. Alla Capogruppo ed particolare all'amico Antonio Patuelli ribadisce che la scelta della Banca nel 1997 fu giusta e lungimirante, il tempo lo ha confermato. Ribadisce quanto più volte affermato, ed è bene ripeterlo fino alla noia, quanto sia stato, lo è e lo sarà la serietà e la correttezza degli amici della Capogruppo. Gli impegni assunti nel lontano 1997 sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e l'autonomia della Banca, non solo sono stati rigorosamente mantenuti, ma rinnovati fino ad oggi e crede, senza timore di smentita, anche per il futuro. Non è stato così per i numerosi casi avvenuti dalle nostre parti e in Italia. La sua decisione nasce da una scelta di ordine personale, dopo una vita vissuta e



caratterizzata da impegni professionali che sono stati motivo di notevoli gratificazioni ma non meno di preoccupazioni e di momenti particolarmente stressanti; ritiene per questo opportuno cedere il passo. E' certo che in un momento dove l'economia del Paese pare riprendersi, il rinnovamento con generazioni più giovani sia un'occasione per dare nuovi spunti di crescita e conferma di consolidamento per la nostra Banca. Porta a conoscenza che anche il Consigliere Rag. Mario Salerno, dopo diciotto anni, ha deciso di non ricandidarsi. Augura davvero al Consiglio che tra poco l'Assemblea eleggerà, di riaffermare contemporaneamente progetti e idee lungimiranti, capaci di far fronte alle sfide non solo future, ma già presenti. Un ringraziamento oltre ogni forma di consuetudine occasionale, ma l'espressione è sincera e carica di emozione e di riconoscimento umano, professionale ed etico, ad Antonio Patuelli e a tutti coloro che lo hanno accompagnato in questa lunga esperienza. Infine esprime con affetto un ringraziamento a tutto il personale che in questi anni hanno in varie forme ed opportunità operato e continueranno a farlo, ed un "in bocca al lupo" al futuro della nostra Banca sempre in prima linea per lo sviluppo del territorio imolese. Ai Soci un arrivederci alla prossima assemblea.

Segue un lungo, caloroso e convinto applauso.

Il Presidente Sig. Alberto Domenicali, commosso, ringrazia.

Interviene il Dott. Nicola Sbrizzi, il quale, dopo aver preso atto delle dichiarazioni del Presidente, e della sua indisponibilità, rinnova come Azionista ed anche a livello personale, rammentando che anch'egli c'era nel 1997, e quindi questo percorso è stato fatto anche un po' insieme e quindi lo vede personalmente oltre che professionalmente legato a questa via effettuata insieme. Rinnova quindi la stima, l'apprezzamento nei confronti del Presidente Domenicali, l'apprezzata collaborazione per i preziosi contributi sempre dati in ogni occasione dal Presidente Domenicali sempre con l'entusiasmo dovuto. Sembra però questo un momento da un lato non bello perché si prende atto, però dall'altro lato bello perché è stato appena approvato un nuovo statuto che prevede la possibilità di attribuire il titolo onorifico di Presidente Onorario ad una persona che abbia significativamente contribuito al prestigio e allo sviluppo della Banca, e rivolgendosi al Presidente Domenicali, si domanda chi, meglio del medesimo, rappresenta questo bellissimo modello che è stato appena approvato nell'Assemblea Straordinaria di oggi, quindi, sottolineato da un applauso, il Dott. Nicola Sbrizzi propone il conferimento al Presidente Sig. Alberto Domenicali, della carica di Presidente Onorario.

Segue un caloroso applauso.



Il Presidente Sig. Alberto Domenicali, commosso, ringrazia il Dott. Nicola Sbrizzi della proposta.

OGGETTO 2^) ELEZIONE DEL COSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PREVIA DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI SUOI COMPONENTI.

Il Presidente informa che il Consiglio di Amministrazione della Banca in seguito alle dimissioni del Consigliere Avv. Ermanno Cicognani ha provveduto, a norma dell'articolo 2386 del codice civile, in data 13 marzo 2015, con l'approvazione del Collegio Sindacale, a sostituire il Consigliere dimissionario nominando il Sig. Ugo Mongardi Fantaguzzi.

L'Amministratore così nominato è rimasto in carica fino alla odierna Assemblea.

Il Presidente comunica inoltre che in concomitanza con la presente Assemblea scade anche il mandato triennale di tutti gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente rammenta che in base alla modifica dell'art. 16 dello Statuto approvata poc'anzi dall'Assemblea Straordinaria, il Consiglio di Amministrazione è formato fino a dodici componenti, per cui l'Assemblea è chiamata in primo luogo a determinare il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed in secondo luogo ad eleggere l'intero Consiglio di Amministrazione, che rimarrà in carica per un triennio e cioè fino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti nominativi:

P.I. Alberto Domenicali – Presidente

Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli – Vice Presidente

Comm. Dott. Achille Saporetti – Consigliere Anziano

Comm. Avv. Daniele Bulgarelli

Cav. P.A. Graziano Ciaranfi

Sig. Ugo Mongardi Fantaguzzi

Comm. M° Egisto Pelliconi

Rag. Mario Salerno

Grand'Uff. Giorgio Sarti

Dott. Giovanni Tamburini

Avv. Silvia Villa

Ing. Angelo Zavaglia.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea ed invita i presenti a formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.



Chiede la parola il Dott. Nicola Sbrizzi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa e di Argentario Spa che propone di determinare in 11 il numero dei componenti il Consiglio di amministrazione e di nominare per il momento i seguenti 10 nominativi DANIELE BULGARELLI, GRAZIANO CIARANFI, UGO MONGARDI FANTAGUZZI, ANTONIO PATUELLI, EGISTO PELLICONI, ACHILLE SAPORETTI, GIORGIO SARTI, GIOVANNI TAMBURINI, SILVIA VILLA, ANGELO ZAVAGLIA.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa l'assemblea che in questo momento alle ore 18,48 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 64 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.502.506 azioni, pari al 80,08% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione dei componenti per il nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarranno nell'incarico per il prossimo triennio formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletti alla carica di Consigliere di Amministrazione della Banca di Imola spa per il prossimo triennio i sigg.: DANIELE BULGARELLI, GRAZIANO CIARANFI, UGO MONGARDI FANTAGUZZI, ANTONIO PATUELLI, EGISTO PELLICONI, ACHILLE SAPORETTI, GIORGIO SARTI, GIOVANNI TAMBURINI, SILVIA VILLA, ANGELO ZAVAGLIA. I componenti del Consiglio di Amministrazione sono determinati nel numero di 11.

Il Presidente ringrazia l'Assemblea.

OGGETTO 3^) ELEZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE E DEL SUO PRESIDENTE.

Il Presidente comunica che in concomitanza con la presente Assemblea scade il mandato del Collegio Sindacale; conseguentemente l'Assemblea è chiamata ad eleggere il nuovo Collegio Sindacale che rimarrà in carica per un triennio fino all'assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea ed invito i presenti a formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede la parola il dott. Nicola Sbrizzi in rappresentanza della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa e di Argentario Spa che propone la conferma del Dott. Paolo Pasquali quale



Presidente del Collegio Sindacale dell'Avv. Luciano Contessi e del Dott. Ferruccio Fronzoni quali Sindaci effettivi ed il Dott. Gian Luca Bandini ed il Dott. Davide Bucchi per l'incarico di Sindaci supplenti.

A norma dell'art. 2400 del codice civile, come modificato dall'art. 2 della legge 28 dicembre 2005, n. 262, il Presidente rende noto che le persone che sono state proposte per la elezione a componenti del Collegio Sindacale, ricoprono i seguenti incarichi di amministrazione e di controllo presso altre società:

PASQUALI PAOLO

- **Presidente** della "Unione Provinciale degli Agricoltori di Ravenna- Confagricoltura";
- " Confagricoltura Ravenna Srl;
- " Geo Srl;
- **Consigliere** del Consorzio di Bonifica della Romagna Occidentale;
- **Consigliere** della "Cooperativa Sociale per l'inserimento in attività lavorative e sociale – Cials soc. coop. a r. l."
- **Sindaco effettivo** Cassa di Risparmio di Ravenna Spa
- **Sindaco supplente** di "Italcredi Spa"
- **Sindaco supplente** di "Argentario spa"

FRONZONI FERRUCCIO

- **Presidente** del Collegio Sindacale della "Sorit Società Riscossioni Italia Spa"
- **Sindaco effettivo** "Argentario spa"

CONTESSI LUCIANO

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione** di "Libro Aperto Nuove Edizioni Soc. Coop. a r. l."
- **Sindaco effettivo** del "Banco di Lucca e del Tirreno Spa"
- **Sindaco supplente** della Cassa di Risparmio di Ravenna Spa

BANDINI GIAN LUCA

- **Consigliere della società** "Terme di Punta Marina".
- **Presidente del Collegio Sindacale delle società:**
 - Ambiente Mare Spa
 - Consultinvest Asset Management Sgr Spa
 - Consultinvest Investimenti Sim Spa
 - Cooperativa Muratori e Cementisti - Cmc Scarl di Ravenna
 - Corship Spa Agenzia Marittima Spedizioni
 - Neri Spa



- Secomar Spa
- **Sindaco effettivo delle seguenti società:**
 - Consultinvest Spa
 - Consultinvest Partecipazioni
 - Docks Cereali Spa
 - T.C.R. spa
 - Consorzio Agrario di Ravenna Sc a rl
- **Sindaco supplente** delle seguenti società:
 - Domus Nova Spa
 - Rodano Consortile Scarl
 - Terminal Nord Spa
 - Cereali Padenna Soc. coop. agricola

BUCCHI DAVIDE

- **Sindaco effettivo:**
 - Consultinvest Asset Management SGR Spa
 - Sicis Srl con socio unico
- **Sindaco supplente:**
 - Banco di Lucca e del Tirreno Spa
 - Argentario Spa
 - Chemifarma Spa
 - Sorit Società Servizi e Riscossioni Italia Spa
 - F.Ili Righini Spa
 - Prestige Real Estate Spa
 - Prestige Spa
 - Trep Spa
- **Amministratore Unico:**
 - MAVIS Srl

Nessun altro Azionista chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa che in questo momento, alle ore 18,50, risultano presenti, personalmente o per delega, n. 63 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.502.456 azioni, pari al 80,08% del capitale sociale.



Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta di elezione dei componenti del Collegio Sindacale che rimarranno nell'incarico per il prossimo triennio formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi è approvata all'unanimità.

Il Presidente proclama pertanto eletti alla carica di Presidente del Collegio Sindacale il Dott. Paolo Pasquali, alla carica di Sindaci effettivi il Dott. Ferruccio Fronzoni e l'Avv. Luciano Contessi ed alla carica di Sindaci supplenti il Dott. Gian Luca Bandini ed il Dott. Davide Bucchi, fino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2017.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 4^) POLITICHE DI REMUNERAZIONE.

Il Presidente ricorda che le Politiche di remunerazione ed incentivazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato sono disciplinate presso la Banca di Imola Spa da apposito Regolamento elaborato dalla Capogruppo, originariamente approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2009 in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche e da ultimo approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2014, in attuazione di quanto previsto dalle allora vigenti Disposizioni di Vigilanza (Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 – Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari).

Il Regolamento, predisposto dalla Capogruppo Cassa di Risparmio di Ravenna Spa nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, è valido per tutte le società del Gruppo tenute alla sua applicazione ed al suo recepimento.

Ricorda che nell'Assemblea del 2009, in sede straordinaria, è stata elevata a rango statutario, con una specifica modifica dell'articolo 18 dello statuto, la scelta, nell'ambito del Gruppo bancario, di vietare remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione del 30 marzo u.s. ha approvato il nuovo testo del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, con cui si intende dare attuazione alle nuove Disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, inserite nella circolare 285 del 17 dicembre 2013 (7° aggiornamento del 18 novembre 2014), a recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV) e degli indirizzi elaborati in ambito internazionale (EBA e FSB).

Tali Disposizioni, che costituiscono parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, si integrano inoltre con i *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS")



emanati dalla Commissione Europea su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV, con il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, che stabilisce le modalità di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (c.d. personale più rilevante) sulla base della combinazione di criteri qualitativi e quantitativi.

In applicazione del criterio di proporzionalità, che consente di graduare l'applicazione della normativa coerentemente con la dimensione della banca, la Capogruppo ha definito Politiche di remunerazione e incentivazione che tengono conto delle caratteristiche e dimensioni del Gruppo, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Obiettivo delle Politiche interne, in conformità alle indicazioni della Vigilanza, è quello di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per la banca.

In particolare le Politiche prevedono che le forme di retribuzione variabile, collegate alla *performance* aziendale e individuale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF- *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

La remunerazione variabile deve essere altresì sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca di Imola e del Gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Sono previsti meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) della componente variabile della remunerazione idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

L'aggiornamento del nostro Regolamento è avvenuto con l'assistenza di società qualificata esterna autonoma e indipendente (KPMG Advisory Spa) nonché con il contributo dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, ciascuno secondo le rispettive competenze (Gestione del Personale di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi - Risk Management di Gruppo).

In particolare, la funzione di Compliance di Gruppo ha riscontrato la coerenza del sistema retributivo aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico adottato dal Gruppo.



La funzione di Revisione Interna, chiamata a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea ed alle disposizioni normative, ha provveduto ai necessari controlli ed accertamenti, che non hanno evidenziato anomalie nell'applicazione delle norme e delle politiche adottate.

In coerenza ai principi dettati dalle Disposizioni di Vigilanza, che prevedono, tra l'altro, che all'Assemblea venga fornita un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, si sottopone all'esame dell'odierna Assemblea, ai fini della sua approvazione anche ai sensi dell'articolo 18 del vigente Statuto sociale, il testo aggiornato del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2014 sono evidenziate in grigio) nonché l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2014.

Il Presidente, propone di omettere la lettura sia della Relazione informativa della Revisione Interna sia del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione", considerato che per quest'ultimo documento non vengono proposte modifiche sostanziali e che entrambi i documenti sono stati consegnati a tutti i presenti.

L'assemblea all'unanimità approva la proposta del Presidente di omettere la lettura della Relazione informativa della Revisione Interna e del Regolamento delle politiche di remunerazione e di incentivazione, le cui parti modificate sono evidenziate in grigio.

Entrambi i citati documenti vengono di seguito riportati.

“

Al Presidente del Consiglio di
Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 23 marzo 2015

Verbale di attività di verifica
INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2014 DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI



**DELLA BANCA DI IMOLA, DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELLA
CAPOGRUPPO E RECEPITE
DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

In applicazione dell'articolo 18 dello Statuto della Banca di Imola S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 marzo 2011 e successive, tra le quali la comunicazione del 13 marzo 2013, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", la Revisione Interna ha effettuato, congiuntamente alla omologa Funzione della Capogruppo, un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in essere. Nello specifico la verifica ha mirato a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato in data 28 marzo 2014 il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", successivamente deliberato dall'assemblea ordinaria della Capogruppo in data 30 aprile 2014, adottando criteri sempre più stringenti in relazione alla normativa e alle indicazioni rilasciate dagli Organi di Vigilanza. Il medesimo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 14 aprile 2014 e dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 28 aprile 2014.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2013/2014 (componente fissa pagata nel 2013 e componente variabile relativa al 2013, pagata nell'anno 2014) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal "Regolamento delle Politiche di Remunerazione" come sopra indicato ed approvato.

Sistema di remunerazione e incentivazione.

L'Assemblea ordinaria della Banca di Imola ha assunto fin dal 2009 una delibera che vieta, inserendo il principio anche nello Statuto, remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (ad esempio "stock option") rilevando peraltro che tale tipo di remunerazione non è stata mai distribuita nemmeno in precedenza. Sono stati inoltre tassativamente ed inderogabilmente vietati incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Banca di Imola escludono trattamenti particolari o premi in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (con esclusione di quelli obbligatori definiti per Legge o dal CCNL) e prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Non sono previsti premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Banca di Imola tende alla ricerca dell'equilibrio fra la componente fissa e quella variabile che deve essere collegata al raggiungimento degli



obiettivi aziendali coerentemente con i principi di sana e prudente gestione del rischio.

Nella parte variabile è ricompreso, fra l'altro, il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva aziendale; ad esso può aggiungersi, ma non è attualmente previsto, un sistema incentivante con correlazione diretta tra risultati e corresponsione monetaria. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, fino alla retribuzione corrisposta nel 2014 riferita all'anno 2013, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo ha infatti declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della eventuale successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione dell'effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva.

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nel 2014

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2014, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 26 maggio 2014, richiamate le delibere del 2013 che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2013, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione dei predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Si sono verificate quindi le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso, distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e dirigenti), è stato inferiore al 9% del ROL (Risultato Operativo Lordo);
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica - VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari; non è stato inoltre corrisposto il VAP ai dipendenti con giudizio di sintesi negativo; non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Facciamo notare che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- l'analisi di dettaglio effettuata sui livelli di inquadramento (Alta Direzione, personale più rilevante, responsabili delle funzioni di controllo, altro personale) mostra che per nessun dipendente il "bonus" discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione supera il limite di 20.000,00 euro lordi e del 20% della propria retribuzione lorda annua, limite definito dall'Assemblea ai fini del differimento



temporale;

- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2014 dalla Banca di Imola corrisponde a circa al 3,98% del totale della remunerazione parte fissa riferita al 2013 e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca";
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

I "bonus" erogati dalla Banca di Imola non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle norme emanate e per servire al meglio gli interessi dei Clienti e inoltre gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione dei dipendenti ⁽¹⁾

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("bonus" e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale rilevante	3	391.731,56	379.046,56	12.685,00
Responsabili delle funzioni di controllo	1	89.309,85	85.167,85	4.142,00
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	260	10.572.638,36	10.149.92,62	423.545,74
Totale	264	11.053.679,77	10.613.307,03	440.372,74

(1) Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2013

Costo medio totale per dipendente rilevato nell'anno 2013: euro 41.869,99

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nel 2014

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca di Imola da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile.

La verifica effettuata ha confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2014

Non sono stati applicati meccanismi di incentivazione e non è stata erogata alcuna componente variabile di remunerazione né compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Collegio

Sindacale.

Gli importi erogati corrispondono a quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci che ha stabilito:

- un compenso di euro 12.662,00 annui lordi per i componenti il solo Consiglio di Amministrazione fino al 27/04/2014 poi aggiornato a euro 12.908,00 annui lordi;
- un compenso di euro 25.322,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 27/04/2014 poi aggiornato a euro 25.813,00 annui lordi;
- un gettone di presenza di 190,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo fino al 27/04/2014 poi aggiornato a euro 194,00 lordi;

oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi al Presidente, al Vice Presidente e al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c. per un totale di euro 109.431,81.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della loro nomina triennale, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che la prassi di remunerazione e incentivazione sia conforme alle politiche retributive, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 28 marzo 2014 dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 30 aprile 2014, dal Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola in data 14 aprile 2014 e dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola in data 28 aprile 2014, sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza e risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca. Al riguardo non si ravvisano criticità.

REVISIONE INTERNA

Il Responsabile
(Claudio Cervellati) “

“

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	20
2. OBIETTIVO	22
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	23

4.	MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	26
4.1	Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	26
4.2	Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	28
5.	POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	29
5.1	Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo	29
5.2	Componenti il Collegio Sindacale	29
6.	POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	31
6.1	Identificazione personale più rilevante	31
6.2	Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	33
6.3	Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	35
6.4	Modalità di erogazione	43
7.	POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	45
7.1	Promotori finanziari	45
7.2	Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	46
7.3	Collaboratori esterni	46



Il presente Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto alla luce delle disposizioni emanate da Banca d'Italia e delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse, è stato aggiornato con l'assistenza della società esterna autonoma e indipendente KPMG Advisory Spa.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo - Gestione del Personale, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi di Gruppo.

Le disposizioni del presente regolamento tengono conto sia delle disposizioni emanate da Banca d'Italia sia delle norme adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Le banche facenti parte del Gruppo bancario non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e sottopongono all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo; restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società Capogruppo.

1. DEFINIZIONI

“Gruppo” o “Gruppo Bancario”: Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.;

“Capogruppo” o “Banca” o “Cassa”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A.;

“Banche del Gruppo”: Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.;

“Società del Gruppo”: Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A., Argentario S.p.A.;

“Banche intermedie”: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;

“Organo con funzione di controllo o organo di controllo”: a seconda del modello di amministrazione e controllo, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione;

“Organo con funzione di gestione”: l'organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica;



“Organo con funzione di supervisione strategica”: l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso Consiglio d'Amministrazione;

“Funzioni aziendali di controllo”: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni; si considera, funzione aziendale di controllo, per la presente materia, anche la funzione risorse umane;

“Personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario;

“Remunerazione fissa”: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio di prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances (aziendali e personali).

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

“Remunerazione variabile”: i) ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale e/o personale, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*);

“Impegno di Performance”: strumento “virtuale” il cui valore riflette il valore economico della Società. Alla fine del periodo massimo di detenzione di tale strumento, si riconosce all'avente diritto una remunerazione di tipo monetaria in funzione del valore assunto dall'Impegno di Performance;

“Bonus di importo non significativo”: remunerazione variabile di importo fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non superiore a 100.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.

2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti il Comitato Esecutivo del Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei promotori finanziari, dei mediatori creditizi ed agenti in attività finanziaria nonché dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. e recepite dalle Banche e Società del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna.

Il Gruppo, attraverso la definizione e l'applicazione delle presenti Politiche di remunerazione e di incentivazione, intende inoltre perseguire e assicurare, in linea con quanto espresso nel "Modello Organizzativo per la gestione e il controllo", la creazione di valore per gli azionisti, il personale, il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

L'obiettivo è di assicurare, altresì, che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e obiettivi di lungo periodo, collegati ai risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota prot. n. 197911 del 5 marzo 2012 e successive, in tema di "*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*", nella quale l'Organo di Vigilanza richiama l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

Le politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo valgono anche per le Banche e Società del Gruppo, al fine di assicurare unitarietà alla complessiva gestione del sistema e per garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.



3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel corso dell'anno 2014 il quadro normativo europeo e nazionale ha continuato ad evolversi lungo gli indirizzi individuati sin dall'aprile del 2009 dal G20 e promossi dal *Financial Stability Board* (c.d. "FSB").

Al riguardo si ricorda che a fine settembre 2009 l'FSB ha rilasciato gli standard di implementazione dei "*Principles for sound remuneration practices*", in cui sono stati fissati diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: *Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight*. Successivamente, nel mese di ottobre 2009 Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi a tali nuovi standard dandone tempestiva e puntuale comunicazione all'Autorità di Vigilanza, richiedendo in particolare che:

- il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;
- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
- il pagamento dei bonus annuali significativi sia differito su un arco temporale di medio periodo;
- gli incentivi siano basati su matrice risk adjusted (ponderazione del rischio) e su cicli temporali medio - lunghi;
- si osservino corretti bilanciamenti fra parte fissa e parte variabile.

A livello comunitario, la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CDR IV", in vigore dall'1° gennaio 2014), mira a dare attuazione ai principi ed alle norme internazionali introducendo, tra gli altri, l'esplicito obbligo a carico degli enti creditizi di attuare e mantenere, per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto importante sul profilo di rischio degli enti stessi, politiche e prassi in materia di remunerazione coerenti con una gestione efficace del rischio.

I principi e le prescrizioni contenute nella sopra richiamata CRD IV nonché i criteri stabiliti in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB, sono state recepite dalla Banca d'Italia con l'introduzione nella Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nella Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" del Capitolo 2 "Politiche di remunerazione e incentivazione" (7° aggiornamento del 18 novembre 2014). Tali disposizioni, che costituiscono parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, si integrano inoltre con i *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS") emanati dalla Commissione Europea su proposta della "EBA", ai sensi della CRD IV, con il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 che stabilisce le modalità di



identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo del rischio dell'ente sulla base della combinazione di criteri quantitativi e qualitativi.

Inoltre, nel giugno del 2013 la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato il documento recante "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente (Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007, Parte III, Regolamento Consob n. 16190/2007, Libro III).

Il quadro normativo delineato dall'Autorità di Vigilanza prevede una gradualità nell'applicazione dei dettami indicati sulla base del criterio di proporzionalità, che tiene conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo) oggetto della disciplina, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, il Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,5 miliardi¹, rientra nella classe dimensionale "intermedia" individuata dal *range* di attivi gestiti compreso tra € 3,5 miliardi e € 30 miliardi², intervallo nel quale è prevista dalla disciplina la possibilità di graduare l'applicazione della stessa, considerando i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore o a quello inferiore.

La volontà da parte del Gruppo di adottare in maniera graduale la normativa, si riconduce essenzialmente ai seguenti macro aspetti caratteristici del Gruppo stesso:

- la prossimità del proprio totale attivo al limite inferiore della classe dimensionale stabilita da Banca d'Italia;
- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, di cui il sociogramma semplificato è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione bancaria e altri soci privati, con azioni non quotate.

¹ Valore rilevato al 31/12/2013.

² Oltre che dalla circostanza di non essere considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (c.d. "RMVU").



A fronte di tali caratteristiche il Gruppo intende dare applicazione della normativa con riferimento a:

- assenza di costituzione di un comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica;
- assenza di emissione di strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile³;
- progressività nell'applicazione del differimento dell'eventuale componente variabile della retribuzione ancorata anche a livelli di significatività della stessa e all'andamento della Banca.

Il presente Regolamento prevede inoltre il tassativo e inderogabile divieto di procedere ad incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressione di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

Si evidenzia che nessun esponente e dipendente del Gruppo Cassa di Risparmio di Ravenna raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

³ Come previsto nello Statuto aggiornato dall'Assemblea Straordinaria del 29.4.2013, non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Risparmio di Ravenna S.p.A. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società.



4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

4.1 *Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione*

In base ai Provvedimenti emessi da Banca d'Italia ed in applicazione dell'art.18, comma 9 dello Statuto, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti definisce le politiche di remunerazione e incentivazione contenute nel presente Regolamento.

Il modello di retribuzione ed incentivazione elaborato dalla Cassa affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico quadriennale, il RAF (Risk Appetite Framework) ed il Modello per il governo del processo ICAAP di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi generali di gestione delle politiche di sviluppo della Cassa, che vengono declinate nei documenti strategici citati, redatti dalla Direzione Generale con la collaborazione delle competenti funzioni aziendali, e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna della Capogruppo, Gestione Rischi di Gruppo, elabora e predispone il Regolamento delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione, che, una volta valutato e approvato, lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, coerentemente con le indicazioni di Banca d'Italia.

Annualmente la funzione di Compliance di Gruppo verifica la conformità con la normativa vigente del Regolamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, redigendo una relazione nella quale rappresenta eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nel qual caso provvede a segnalarle alla Direzione Generale e ad attivare le funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. La relazione viene sempre portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per gli adempimenti e determinazioni di Sua competenza ivi inclusa l'informativa alla Vigilanza.

In occasione di eventuali mutamenti dello scenario normativo di riferimento, la funzione di Compliance di Gruppo segnala tempestivamente alla Direzione Generale e alle funzioni interessate i necessari adeguamenti al fine di mantenere la coerenza con le disposizioni vigenti.

Analoghi adempimenti informativi vengono predisposti sempre dalla Compliance di Gruppo anche per le altre Banche e società del Gruppo tramite i rispettivi Referenti nominati presso le stesse.

La funzione di Compliance di Gruppo verifica inoltre che le politiche di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto e del Codice Etico di



Gruppo in modo che siano scongiurati i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle strategie di sviluppo commerciale e di business e alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati.

La Revisione Interna vigila che i dipendenti agiscano nel migliore interesse del cliente, verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea.



4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, vigila sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nel presente Regolamento, approvando annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti.

Le società e banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo con apposita delibera assembleare.

All'interno delle società la competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai membri dell'Organo Amministrativo spetta all'Organo assembleare, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Il Consiglio di Amministrazione delle società stabilisce gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.



5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle predette disposizioni normative.

I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

5.1 Amministratori e Amministratori componenti il Comitato Esecutivo

A tutti gli Amministratori anche componenti il Comitato Esecutivo spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

Una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione ed i Componenti del Comitato Esecutivo può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo.

Inoltre l'art. 18, comma 11 dello Statuto dispone che "Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile", mentre l'art. 18, comma 9 dello Statuto dispone che "non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari".

Non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

In tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile, per il solo periodo di tempo che ha svolto l'incarico.

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica è determinato ex-ante dall'Assemblea Ordinaria e ai sensi dell'art.2389 terzo comma del Codice Civile, in misura comunque complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

All'interno delle componenti fisse della remunerazione potranno inoltre essere previsti benefit.

5.2 Componenti il Collegio Sindacale

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione dei loro uffici. Una parte del compenso per i



componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Regolamento approvato dal CDA della Capogruppo).

Non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, located at the bottom center of the page.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione del Personale dipendente è definita sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del contratto Integrativo Aziendale sulle due seguenti componenti, di diversa natura:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità.

Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge e dei contratti nazionali, aziendale e sulla base di quanto previsto dallo Statuto e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi (RAF - Risk Appetite Framework).

Sebbene le nuove normative di vigilanza prevedano la possibilità per il personale più rilevante di corrispondere compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (golden parachute), nel gruppo non vengono previste pattuizioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che superino quanto previsto dal CCNL e dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014.

Le disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione devono essere applicate a tutto il personale aziendale. In tale ambito, viene richiesto alle banche di identificare il personale più rilevante ossia "la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo", destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

6.1 **Identificazione personale più rilevante**

In attuazione alla CRD IV, il processo di identificazione del "personale più rilevante" deve essere svolto dalle banche su base individuale, anche quando appartenenti ad un Gruppo bancario. Per le società del Gruppo che non rientrano nell'applicazione della CRD IV l'identificazione del "personale più rilevante" è effettuata solo a livello di gruppo. Gli esiti di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

La Cassa ha dunque proceduto a valutare e identificare il "personale più rilevante" applicando i requisiti qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato UE n.604 del marzo 2014, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia e sulla base di ulteriori criteri aziendali individuati.



Tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità sono stati identificati i seguenti soggetti di tutte le società del Gruppo Bancario:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al punto 5.1);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna della Cassa, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo) e la Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo;
- i Responsabili delle seguenti Aree:
 1. Finanza di Gruppo;
 2. Commerciale;
 3. Crediti di Gruppo;
 4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Amministrativa di Gruppo;
 6. Zone/Aree Commerciali;
- il responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
- il responsabile del Controllo di Gestione di Gruppo;
- il responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali, che riporta al Direttore Generale.

Nella categoria di "personale più rilevante" sono stati considerati come da legge anche i dipendenti che rispondono ai seguenti requisiti quantitativi:

- percepiscono una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro;
- rientrano nello 0,3% del personale interessato cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata;
- gli viene riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione oppure ad uno dei membri del



perimetro del "personale più rilevante"⁴, escludendo dal computo della soglia il personale delle funzioni aziendali di controllo e quello di staff.

6.2 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

Nel definire le proprie Politiche di remunerazione la Cassa è ispirata a principi che trovano piena rispondenza nel più generale impianto di valori e nell'identità aziendale da sempre perseguita dalla Banca.

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

A. Adeguatezza della retribuzione ed equità: la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.

B. Meritocrazia: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.

C. Rispetto della normativa: la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.

D. Progressione retributiva: l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances aziendali e personali.

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati

⁴ Per individuare la remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Direzione non sono stati presi in considerazione i membri del Consiglio di Amministratori che ricevono esclusivamente il compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci.



dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali eventuali assegni *ad personam*, riassorbibili o meno, il premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, indennità di ruolo, assegni legati a patti di allungamento del preavviso, assegni legati a patti di non concorrenza corrisposti in applicazione dei contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro o deliberati in autonomia dal Consiglio di Amministrazione. Tali corrisposizioni, presenti comunque in forma marginale, sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili né modificabili se non in accordo con il dipendente;
- non riducibili sospensibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

In particolare, la tipologia di patto di non concorrenza utilizzata dal Gruppo ha l'unica ed esclusiva finalità di garantire che il lavoratore, una volta risolto il suo rapporto di lavoro, non vada a svolgere le medesime attività per aziende concorrenti o in aree confinanti, per un determinato periodo di tempo.

Il Gruppo utilizza come parametro per la remunerazione di questo patto il riconoscimento di una quota fissa di retribuzione liquidata mese per mese. Quando il rapporto cessa, al lavoratore non spetta nulla, né è prevista alcuna indennità compensativa di fine rapporto.

Anche il patto di preavviso rappresenta una quota di retribuzione fissa, predeterminata, non correlata a obiettivi o risultati individuali, collettivi o aziendali. In caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore viene trattenuta la somma corrispondente a tale patto per il periodo di preavviso non lavorato. La somma che il dipendente è tenuto a riconoscere alla banca in caso di dimissioni anticipate agisce come forma di penale.

A conferma che in entrambi i casi illustrati non si tratta di trattamenti economici aventi natura variabile, si evidenzia che gli stessi presentano le seguenti caratteristiche:

- vengono predeterminati in misura fissa alla data di accordo, usando come unico parametro la retribuzione individuale del soggetto che li stipula;



- non sono legati ad alcuna performance aziendale e/o personale;

- sono permanenti, non revocabili non sospensibili o cancellabili autonomamente dall'azienda. Per una eventuale modifica dei suddetti patti, infatti, è comunque necessario il consenso del lavoratore, non potendo l'impresa modificarli o variali in via unilaterale, neppure rispetto alle modalità di pagamento.

Le indennità di ruolo presenti nel Gruppo, di importi non significativi, sono corrisposte in esclusiva applicazione della contrattazione nazionale e aziendale di secondo livello, sono legate al ruolo e alla responsabilità organizzativa e pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo. L'importo non dipende da altri fattori e ciascun addetto che ricopre il medesimo ruolo percepisce la stessa indennità.

La componente fissa remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto - soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare al personale l'adozione di comportamenti non coerenti al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio- lungo termine. Infine, deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, definiti con accordo Sindacale e comunque sempre su base non discrezionale che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista anche l'assegnazione di fringe benefits, rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

È considerata Remunerazione Variabile ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, riducibile, sospensibile o cancellabile dall'azienda il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance personale e/o aziendale, comunque



misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La componente variabile della retribuzione deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e del gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex - post (malus e claw - back) idonei a riflettere i livelli di performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

Si premette che la parte variabile dei compensi destinati alle figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi viene corrisposta sulla base di misure che valutano la performance corretta per il rischio, a livello sia individuale, sia di unità operativa che con riferimento al Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie.

I compensi variabili (significativi) erogati, qualora superino l'importo di rilevanza stabilito, vengono anche differiti per un periodo di tempo adeguato al fine di verificare l'effettiva buona qualità della gestione.

Nell'ambito della componente variabile della remunerazione vengono distinti i seguenti strumenti:

- **Valore Aggiunto Pro-capite (VAP)**: il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica. In particolare, esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo (c.d. clausola di "malus"). L'importo globale da corrispondere tiene conto della stabilità dei risultati e della rischiosità aziendale. Esso è attualmente composto di due parti:

- una prima parte viene calcolata in base al risultato di gestione tenendo conto delle voci di conto economico così come definite dai principi contabili IAS/IFRS e dalla Circolare 262 di Banca d'Italia del 22 dicembre 2005 e successivi aggiornamenti: 10, 20, 40, 50, 70, 80, 150 e 190. Il

totale di dette voci viene moltiplicato per una percentuale concordata fra le parti diviso per il numero dei dipendenti e riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento;

- una seconda parte viene correlata a criteri legati alle sofferenze nette che non devono superare una determinata percentuale degli impieghi netti.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

Si evidenzia, inoltre, che il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo non percepiscono il VAP come anche tutti i nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010.

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del RoI. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile - unica a corresponsione automatica - e del suo ammontare contenuto, la stessa è liquidata, come da precedenti accordi sindacali, in forma monetaria e non differita nel tempo.

- **Una tantum di merito:** la politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportano l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di "malus"). Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola banca del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni ("una tantum di merito") s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.
- **Bonus:** il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione maggiormente connessa con le performance ottenute sia a livello aziendale sia a livello individuale. In particolare:
 - l'eventuale erogazione dei bonus può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere (parametri di adeguatezza patrimoniale, redditività e liquidità) stabilite preventivamente ed annualmente dal Consiglio di



Amministrazione della Capogruppo (per maggiori approfondimenti si rinvia al paragrafo 6.3.1 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi");

- l'ammontare del Bonus da riconoscere al singolo soggetto viene definito in maniera autonoma e discrezionale dal Consiglio di Amministrazione che a tal fine considera sia il superamento delle citate barriere, sia il raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi preventivamente individuati.

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile che, per le controllate, verrà preventivamente comunicata alla Capogruppo.

Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione alla posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di business.

Gli obiettivi non solo quantitativi, ma anche qualitativi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. I "Bonus" sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono direttamente correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio.

Inoltre per tutto il personale, in particolare per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, gli obiettivi sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché a quelle in materia di antiriciclaggio ed usura.

In ogni caso la componente variabile non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo.



Sebbene il CCNL vigente (art.51) preveda la possibilità di istituire sistemi incentivanti automatici, il Gruppo, per il momento, ha deciso di non adottarli.

6.3.1. Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione dei bonus può essere attivato dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere e prevede, inoltre, una valutazione totalmente discrezionale e non automatica da parte del Consiglio di Amministrazione. L'eventuale erogazione dei bonus è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato*);
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio di Gruppo*);
- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac, Rarorac, EVA*).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione di Bonus è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile erogata, comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di *budget* di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo-ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;



- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

6.3.2. Meccanismi di malus e claw-back

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d. Malus) i quali prevedono:

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

Oltre ai meccanismi di Malus l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

6.3.3. Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni. Coerentemente a tali principi, per la forma di retribuzione variabile sopra individuata "Bonus" sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati *ex-ante*:



a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al "Personale più rilevante" e ai componenti delle Funzioni di Controllo, che hanno un valore fino a 20.000,00 euro annui lordi o inferiore al 20% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;

b) si considerano di importo significativo tutti i singoli "Bonus" eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a 20.000,00 euro annui lordi e al 20% della retribuzione annua lorda o comunque maggiori di 100.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo di assegnazione "bottom-up" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile (compreso VAP e oneri accessori) da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non potrà essere superiore al 9%⁵ del ROL (Risultato Operativo Lordo) di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Si precisa che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (con importi anche stimati) nel bilancio dell'esercizio di competenza.

I bonus, di importo significativo, assegnati al "Personale più rilevante" come da ipotesi sub b) verranno corrisposti garantendo sia il bilanciamento, tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, sia il differimento temporale.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite per il "Personale più rilevante" potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

In particolare, la componente variabile che eccede la soglia di cui all'ipotesi sub a) sarà erogata mediante l'assegnazione di tre quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società⁶. L'Impegno di Performance è proporzionale alla

⁵ Le analisi storiche condotte sugli esercizi passati della Banca hanno portato a quantificare nel 9% del ROL la parte variabile del costo del personale coerente con una sana e prudente crescita della componente patrimoniale della Banca.

⁶ Tenuto conto dell'entità dell'importo dei "Bonus" corrisposti e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 18, comma 9 dello Statuto non è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.



redditività della banca corretta per il rischio espressa attraverso il valore del RARORAC. Tale valore è determinato applicando la seguente formula: $RARORAC = RORAC - \text{costo del capitale}$ dove il RORAC è calcolato mediante il rapporto tra utile netto/rischi di 1° pilastro.

Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno per quelli attribuiti "up-front" e di almeno 6 mesi per quelli differiti. Per la parte variabile differita, prima dell'effettiva corresponsione, è prevista l'applicazione di meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.



6.4 Modalità di erogazione

I. Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori - cfr. punto 5.1)

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere effettuata solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

- **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali.
 - Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
 - RARORAC;
 - EVA;
 - Raccolta Diretta;
 - ROL (Risultato Operativo Lordo);
 - Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
 - Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:
 - progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di raccolta/ricavo o di costo;
 - qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione;
 - conformità alla normativa interna/esterna.

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.3.



Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

II. Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo inserita nell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

- **OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**

- adeguamento alla normativa;
- verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna;
- corretto monitoraggio dei rischi;
- efficace gestione delle risorse;
- progetti specifici attribuiti ad ogni funzione

L'importo del Bonus, qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società definite nel paragrafo 6.3.3.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perdono ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

III. Altro personale



Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale (escluso gli Amministratori) l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel punto 6.3, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo, eccetto ovviamente quelli relativi all'Alta Direzione ed alle Funzioni Aziendali di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

7.1 Promotori finanziari

I Promotori finanziari, attualmente presenti nel Gruppo in numero esiguo, sono legati da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza) di svolgere su indicazione del Gruppo, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

La loro remunerazione è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta dei prodotti collocati, degli accordi di distribuzione. La modalità di remunerazione unisce la necessità di riconoscere ai Promotori una remunerazione proporzionata ai ricavi con l'esigenza di evitare situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

La remunerazione dei Promotori Finanziari, costituita da provvigioni di vendita, di gestione e ricorrenti riferite a quota parte delle commissioni pagate dal cliente alla società prodotto, è in linea con quanto indicato dalla disciplina applicabile. Qualora venisse prevista una remunerazione variabile non ricorrente verrà applicato quanto previsto dalla normativa.



7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi

Gli Agenti in attività finanziaria, attualmente presenti nel Gruppo quasi esclusivamente presso la Società Italcredi, sono legati, nel rispetto della normativa applicabile, da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (senza rappresentanza e senza esclusiva) di svolgere su indicazione del preponente, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

La loro remunerazione interamente "ricorrente" è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati, degli accordi di distribuzione. Le remunerazioni sono in linea con quanto indicato dalle disposizioni di Legge e dalle Authority del mercato.

I mediatori creditizi, attualmente presenti nel Gruppo in numero estremamente esiguo (circa due), hanno in essere, nel rispetto della normativa applicabile, una convenzione in forza della quale mettono in relazione, anche attraverso attività di consulenza, le Banche con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti. La loro remunerazione, interamente "ricorrente" è in linea con quanto indicato dalla disciplina applicabile. Qualora venisse prevista una remunerazione variabile non ricorrente verrà applicato quanto previsto dalla normativa.

7.3 Collaboratori esterni

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione/Comitato Esecutivo, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale, o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità simile. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Poiché nessun Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta di Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.



Il Presidente informa l'Assemblea che in questo momento, alle ore 18,58 risultano presenti, personalmente o per delega, n. 62 Azionisti, portatori complessivamente di n. 6.502.406 azioni, pari all'80,08% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione viene approvato all'unanimità.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 5^) DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, lo Statuto prevede all'articolo 18:

“Ai Consiglieri spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

L'assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previste remunerazione e/o premi basati su strumenti finanziari.

All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Per i Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.”

Il Presidente fa inoltre presente che agli amministratori non vengono corrisposte ulteriori indennità di ogni altro genere, nè qualsiasi tipo di premi, né bonus, né stock option, né strumenti finanziari, né liquidazioni e nè indennità di fine mandato.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, del codice civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che lo scorso anno furono determinati in 12.908,00 euro annui lordi per i componenti il Consiglio di Amministrazione, in 25.813,00 euro annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e in 194,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Resta inteso che in tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile per il solo periodo di tempo che ha svolto l'incarico.

Il Presidente rammenta che in base alla modifica dell'art. 8 ed alla soppressione dell'art. 20 dello Statuto approvate poc'anzi dall'Assemblea straordinaria, il Comitato Esecutivo è stato



abolito, per cui i compensi dovranno essere determinati tenendo presente che tutte le funzioni saranno svolte solo dal Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Interviene il Dott. Nicola Sbrizzi che propone di aggiornare sia il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione sia il gettone di presenza lordo sulla base degli incrementi maturati dai dipendenti della Banca che è pari al 2,47%.

Nessun altro Azionista chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione la proposta del Dott. Nicola Sbrizzi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente informa che in questo momento, alle ore 19,01, risultano presenti, personalmente o per delega, n. 62 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.502,406 azioni, pari al 80,08% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi di determinazione dei compensi degli Amministratori risulta approvata all'unanimità. Conseguentemente i compensi spettanti agli Amministratori risultano determinati nella misura di € 26.451,00 annui lordi ciascuno per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ed in € 199,00 lordi per il gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente ringrazia.

OGGETTO 5^) DETERMINAZIONE DEI COMPENSI DEI SINDACI.

Il Presidente fa presente che per quanto riguarda il compenso spettante ai componenti il Collegio Sindacale, l'articolo 2402 del codice civile prevede che sia determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio.

L'Assemblea deve quindi ora determinare i compensi dei Sindaci, che all'inizio del precedente mandato furono deliberati in 25.322,00 euro annui lordi ciascuno per i Sindaci effettivi, in 37.983,00 euro annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale e in 190,00 euro lordi il gettone di presenza da corrispondersi in occasione della partecipazione alle riunioni, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Interviene il Dott. Nicola Sbrizzi che propone di determinare il compenso annuo lordo ed il gettone di presenza lordo dei Sindaci effettivi negli importi pari a quelli degli amministratori



con maggiorazione del 50% per il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale.

Nessun altro Azionista chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

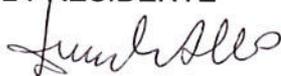
Il Presidente informa che in questo momento, alle ore 19,03, risultano presenti, personalmente o per delega, n. 61 azionisti, portatori complessivamente di n. 6.501,656 azioni, pari al 80,07% del capitale sociale.

Dopo prova e controprova, sentiti gli scrutatori, la proposta formulata dal Dott. Nicola Sbrizzi di determinazione dei compensi dei Sindaci risulta approvata all'unanimità. Conseguentemente i compensi spettanti ai Sindaci risultano determinati nella misura di € 26.451,00 annui lordi per ciascuno dei Sindaci effettivi, in € 39.677,00 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed in € 199,00 lordi per il gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Il Presidente ringrazia.

Dopodichè, alle ore 19,05, il Presidente, constatato che sono stati esauriti gli argomenti posti all'ordine del giorno, ringrazia i partecipanti e dichiara chiusa l'Assemblea ordinaria. Si procede alla stesura del presente verbale, al quale viene allegato sotto la lettera "F" l'elenco degli Azionisti che hanno partecipato all'Assemblea con le rispettive parti di capitale sociale posseduto, che viene letto, approvato e sottoscritto in calce dal Presidente e dal Segretario.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO



